

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2019

Rakennamme modernia asiantuntijayhteisöä



Kuva: Tukes-päivillä Vierumäellä syyskuussa 2019

Sisällysluettelo

1 Johdanto	2
2 Me Tukesissa	3
2.1 Henkilöstörakenne	3
2.2 Vaihtuvuus.....	6
3 Asiantuntevasti.....	7
3.1 Osaaminen.....	7
3.2 Koulutus.....	7
4 Kokeillen ja uudistaen	9
5 Yhdessä.....	9
5.1 Sairauspoissaolot.....	9
5.2 Työterveyshuolto.....	10
5.3 Virkistystoiminta.....	11
5.4 Henkilöstöpalveluiden kustannukset	11
5.5 Kokonaistyövoimakustannukset.....	12
5.6 Palkkaus.....	12
5.7 Työaika.....	13
5.8 Lomarahahan vaihto.....	14
5.9 Työhyvinvointi	14
6 Allekirjoitukset.....	16

1 Johdanto

Henkilöstötilinpäätös kuvaa Tukesin henkilöstövoimavaroja ja niissä vuoden aikana tapahtuneita muutoksia. Se sisältää henkilöstön määrään ja rakenteeseen liittyviä tunnuslukuja sekä tietoa henkilöstön osaamisesta ja hyvinvoinnista. Tiedot esitetään pääsääntöisesti kolmelta vuodelta.

Henkilöstötilinpäätöksen rakenne mukailee arvojamme: *Yhdessä asiantuntevasti - rohkeasti kokeillen ja innovatiivisesti uudistaen*. Henkilöstötilinpäätöksen sisällössä on otettu huomioon Valtiokonttorin 10.11.2016 antaman toimintakertomuksen laatimisohjeen (VK/948/00.00.00.01/2016) suositukset.

Henkilöstötilinpäätös perustuu pääosin Kieku-henkilöstötietojärjestelmän ja työnantajan henkilöstötietojärjestelmä Tahtin tietoihin. Lisäksi tietolähteinä on hyödynnetty Tukesin kirjanpito-tietoja, koulutustietoja ja työterveyshuollon raportteja.

2 Me Tukesissa

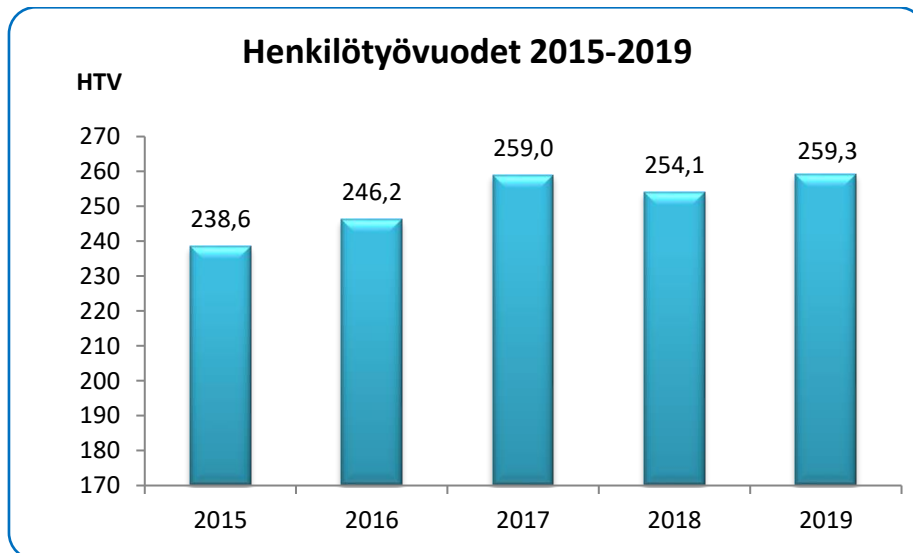
2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Tukesin henkilöstömäärä pysyi entisellä tasolla. Henkilötyövuosien määrä nousi edelliseen vuoteen verrattuna viidellä htv:llä ja nousi takaisin vuoden 2017 tasolle. Tulossopimuksen mukaista henkilötyövuosien enimmäismäärää 274 htv ei tavoiteltu, jotta määrärahan riittävyys pystyttiin varmistamaan.

Kaikkiaan Tukesissa oli palvelussuhteessa vuoden lopussa **269 henkilöä**, joista 15 oli virkavapaalla ja 254 työssä. Tukesissa kaikki henkilöt ovat virkasuhteisia.

Määräaikaisten virkasuhteiden osuus oli 12 %, mikä on alle valtionhallinnon keskitason (12,9%). Määräaikaisten osuus on pysynyt suhteellisen vakaana viime vuosina. Määräaikaisten virkasuhteiden perusteena oli useimmiten virkavapaalla olevan henkilön sijaisuus. Lisäksi joitakin henkilöitä oli nimitettyinä määräaikaisiin projektitehtäviin.

Sukupuolijakaumassa ei tapahtunut muutoksia. Tukes on edelleen naisvaltainen virasto: naisia on henkilöstöstä noin kaksi kolmasosaa (64 %) ja miehiä kolmasosa (36 %).



Huom! Tahti-raportin mukainen htv-määrä on 259,4. Erotus johtuu virheestä Kieku- ja Tahti-järjestelmien välisessä tiedonsiirrossa. Henkilöstötilinpäätöksen tunnuslukujen laskennassa on käytetty Kieku-mukaista todellista henkilötyövuosimäärää 259,3.

Henkilömäärä vuoden lopussa

(ilman virkavapaalla olevia)

Yksiköt	2017	2018	2019	Muutos 2018–19 %
Kemikaalit	81	82	76	-7,3
Teollisuus	57	55	55	0
Tuotteet	53	54	57	5,5
Finas	20	23	22	-4,3
Tieto ja kehitys	37	35	38	8,6
Viestintä	8	7	6	-14,3
Yhteensä	256	256	254	-0,8

Toimipaikat	2017	2018	2019	Muutos 2018—19 %
Helsinki	172	173	173	0
Tampere	73	72	69	-4,1
Rovaniemi	11	11	12	9
Yhteensä	256	256	254	-0,8

Sukupuolet	2017	2018	2019	Muutos 2018—19 %
Naiset	163	163	162	-0,6
Naiset, %	64	64	64	
Miehet	93	93	92	-1,1
Miehet, %	36	36	36	
Yhteensä	256	256	254	-0,8

Vakinaisessa ja määräaikaisessa palvelussuhteessa olevat vuoden lopussa

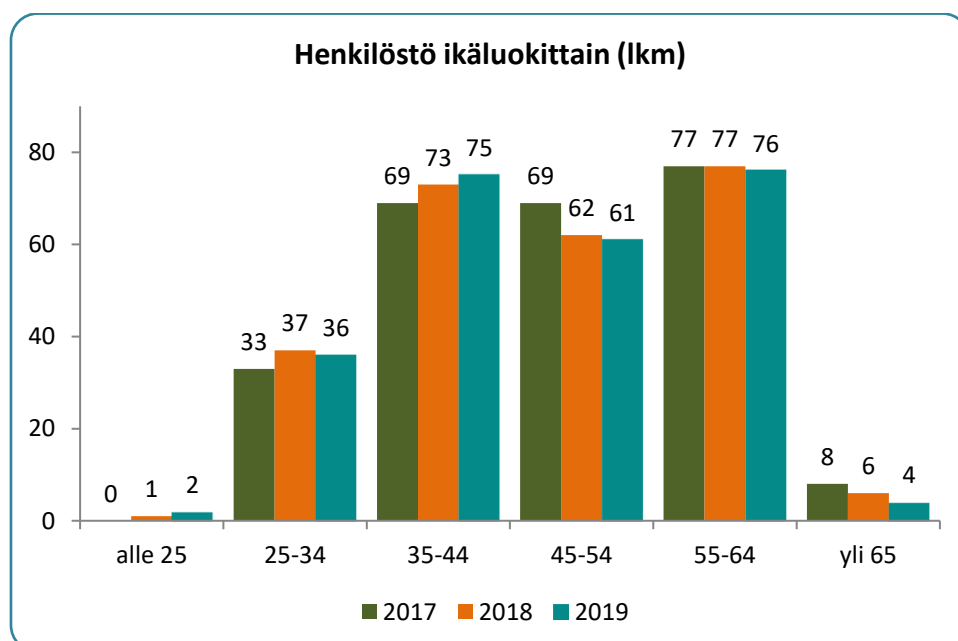
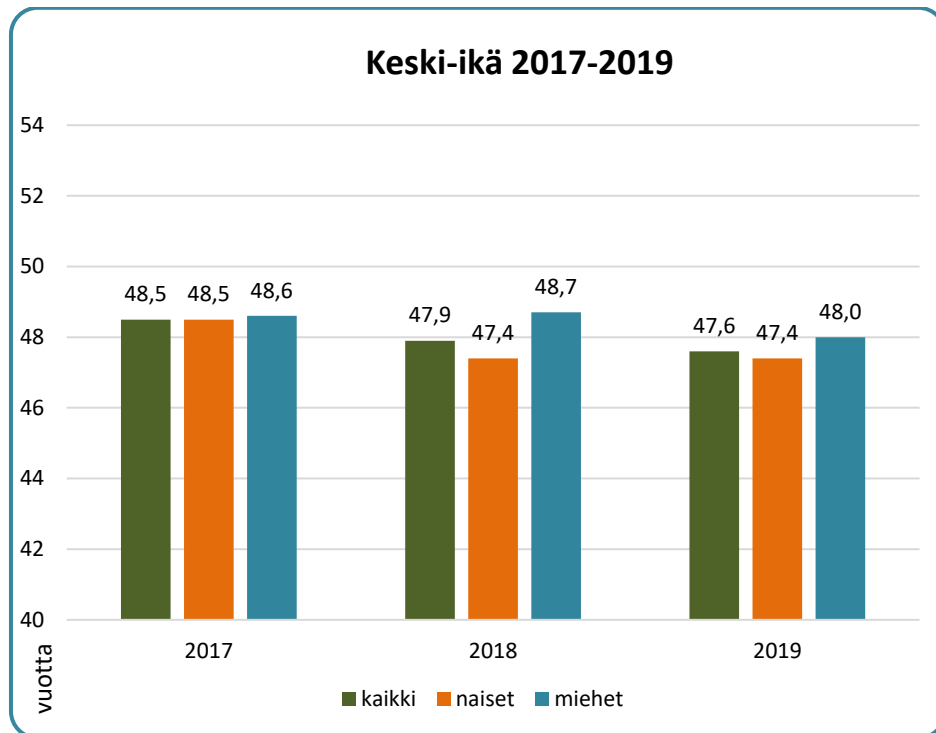
	2017		2018		2019	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
Vakinaiset	227	89	225	88	223	88
naiset	147	65	144	64	141	63
miehet	80	35	81	36	82	37
Määräaikaiset	29	11	31	12	31	12
naiset	16	55	19	61	21	68
miehet	13	45	12	39	10	32
Yhteensä	256		256		254	

Koko- ja osa-aikaisessa palvelussuhteessa olevat vuoden lopussa

	2017		2018		2019	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
Kokoaikaiset	250	98	247	96	240	94
naiset	158	63	156	63	150	63
miehet	92	37	92	37	90	37
Osa-aikaiset	6	2	9	4	14	6
naiset	5	83	7	78	12	86
miehet	1	14	2	22	2	14
Yhteensä	256		256		254	

Ikärakenne

Tukeslaisten keski-ikä, 47,6 vuotta (valtiolla 45,9 vuotta), laski hieman edellisvuosista. Laskuun vaikutti miesten keski-ikä aleneminen. Tukesin suurin ikäluokka ovat edelleen 55-64-vuotiaat. Ikäluokka 35-44 on selvästi kasvanut ja on lähes samankokoinen. Uusien rekrytointien nuorensuovaikutusta tasoittaa työurien piteneminen, koska eläkkeelle jääetään yhä korkeammassa iässä. Vuoden lopussa Tukesissa työskenteli neljä 65 vuotta täyttänyttä henkilöä.



Keski-ikä ja ikäjakauma (%)	2017	2018	2019
Keski-ikä vuotta	48,5	47,9	47,6
Alle 25 v, %	0	0,5	0,8
25 – 34 v, %	13	14,5	14,2
35 – 44 v, %	27	28,5	29,5
45 – 54 v, %	27	24	24,0
55 – 64 v, %	30	30	29,9
65 – 68 v, %	3	2,5	1,6

2.2 Vaihtuvuus

Vaihtuvuuden raportoinnissa ei oteta huomioon alle 3 kuukauden pituisia palvelussuhteita, työllisyysvoimavaroin palkattuja henkilöitä eikä harjoittelijoita. Vaihtuvuutta verrataan edellisen vuoden lopun henkilöstön määrään. Kokonaispoistumalla tarkoitetaan toisen palvelukseen tai eläkkeelle siirtyneitä sekä kuolleita. Lähtövaihtuvuudella tarkoitetaan toisen työnantajan palvelukseen siirtyneitä. Toisen palvelukseen siirtymiseen luetaan myös määräaikaisen palvelussuhteen päättymisestä johtuva palveluksesta eroaminen. Tulovaihtuvuus tarkoittaa vuoden aikana palvelukseen otettujen uusien henkilöiden lukumäärän %-osuutta edellisen vuoden lopun henkilöstöstä.

Vuonna 2019 kokonaispoistuma ja lähtövaihtuvuus olivat lähellä vuoden 2017 tasoa. Eläkkeelle jäi yhdeksän henkilöä. Eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 64,8 vuotta.

Virkahakuja oli aikaisempia vuosia vähemmän ja sen vuoksi tulovaihtuvuus oli myös edellisiä vuosia pienempi. Vuoden aikana nimitettiin pysyvään palvelussuhteeseen 8 henkilöä Tukesin ulkopuolelta. Hakijoita oli 38 henkilöä rekrytoitua kohti, mikä on enemmän kuin edellisenä vuonna. Yksi määräaikainen virkasuhde vakinaistettiin vuoden aikana.

Sisäisen liikkuvuuden edistämiseksi oli muutamia henkilöitä nimitettynä määräaikaisesti projekteihin toisessa yksikössä tai ryhmässä. Henkilökierrossa toisessa valtion virastossa oli yksi henkilö ja EU-virkamiesharjoittelussa kaksi henkilöä.

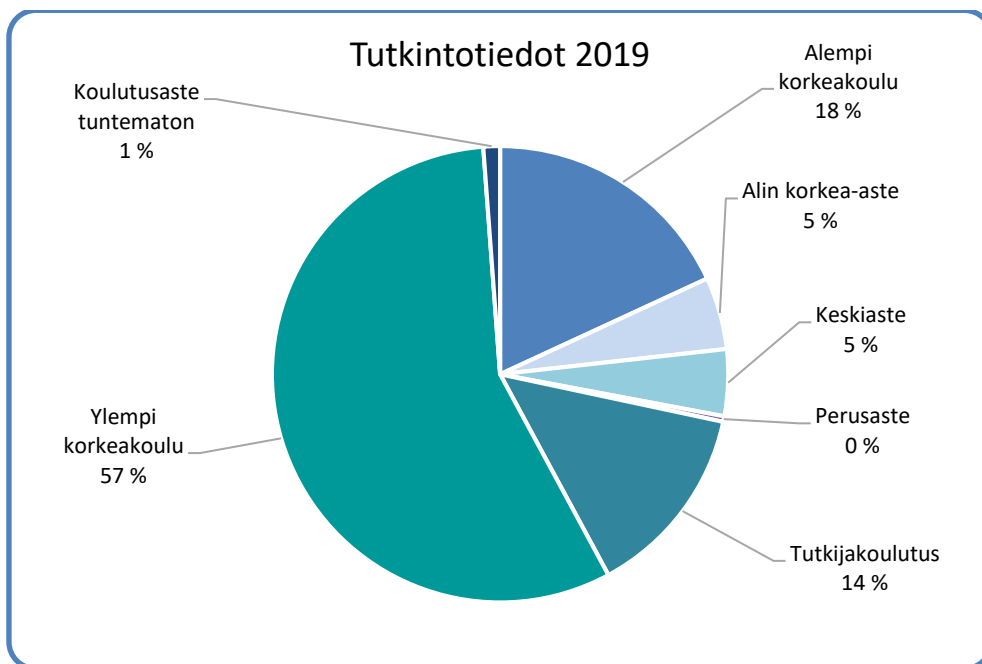
Vaihtuvuus	2017	2018	2019
Kokonaispoistuma, %	12,8	8,6	12,1
Lähtövaihtuvuus, %	9,3	5,1	8,2
Eläkkeelle siirtyneet, %	3,5	3,5	3,5
Tulovaihtuvuus, %	12,0	12,5	9,0
Julkiset virkahaut (haettujen henkilöiden määrä)	23 (25)	25 (35)	16 (19)
Hakijoita / rekrytoitu	39	32	38

3 Asiantuntevasti

3.1 Osaaminen

Tukesin rooli asiantuntijavirastona ilmenee hyvin tukeslaisten koulutusjakaumasta. Tutkija- tai ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita on kaksi kolmasosaa henkilöstöstä. Koulutustasoa koskevissa tilastoissa on otettu huomioon vuoden lopussa työssä olleet henkilöt.

Koulutustasoindeksi lasketaan korkeimman suoritettujen tutkinnon perusteella Tilastokeskuksen koulutusasteluokittelun mukaisesti. Vuoden 2019 lopussa se oli 6,6, eli huomattavasti korkeampi kuin koko valtionhallinnossa (5,2). Naisten koulutustaso oli jonkin verran miehiä korkeampi.



Lähde: Tahti

Koulutustasoindeksi	2017	2018	2019	Valtio 2019
Koulutustasoindeksi, kaikki	6,5	6,6	6,6	5,2
Naiset	6,5	6,5	6,6	
Miehet	6,5	6,7	6,5	

3.2 Koulutus

Tukes kehittää henkilöstönsä osaamista paitsi järjestämällä henkilöstökoulutusta ja ammatillista koulutusta, myös mm. tukemalla omaehtoista opiskelua, myöntämällä opintovapaita ja järjestämällä opintopiirejä ajankohtaisista aiheista. Vuonna 2019 yhteisen koulutuksen painopistealueina olivat viestintään liittyvät koulutukset (asiantuntijana mediassa, blogikoulutus, kouluttajataidot ja hyvä PowerPoint -esitys, vaikuttamistaidot, LinkedIn -valmennus, selkeä kieli/kielenhuolto) sekä esimiesosaamiseen liittyvät taidot (etäjohtaminen, tehokkaat kokoukset ja etäkokoukset, ihmisten johtamisen haasteet). Koko henkilöstölle kohdennettiin vastuullisen työkäyt-
tämisen valmennus sekä vinkkejä etätyöskentelyyn. Virkamiesosaamista kehitettiin hallinto-

oikeudellisella tietoiskulla, julkisuuslakia ja tietosuojaa koskevalla tietoiskulla sekä lainvalmistelun perusteet -koulutuksella.

Mittarina seurataan koulutuspäivien lukumäärää (tavoite 8 pv/htv). Tähän tavoitteeseen ei päästy, vaikka koulutuspäivien määrä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna. Tukesin koulutuspäivien määrä (5,9 pv/htv) oli kuitenkin selkeästi yli valtionhallinnon keskitason (2,4 pv/htv).

Koulutukseen osallistumisen kattavuutta seurataan vertaamalla koulutukseen osallistuneiden naisten ja miesten lukumääriä koko henkilöstön lukumääriin vuoden lopussa. Koulutukseen osallistuneiden määrä oli suurempi kuin vuoden lopun henkilömäärä, koska koulutukseen osallistui myös henkilöitä, joiden palvelussuhde päättyi vuoden aikana. Koulutuksen kattavuus oli erittäin hyvä.

Tukes laatii vuosittain yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 14 §:n mukaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Koulutus toteutui pääosin suunnitelman mukaisesti.

Kaksitoista henkilöä oli vuoden aikana palkallisella vapaalla omaehtoisen, työtehtäviin liittyvän opiskelun vuoksi, yhteensä 91 päivää. Lisäksi kaksi henkilöä oli palkattomalla opintovapaalla yhteensä 21 päivää. Palkallisten opintovapaapäivien (91 pv) keskimääräinen palkkakustannus oli 19.077,24 euroa.

Työnantajan antama koulutus koulutuspäivinä	2017	2018	2019
Ammattikoulutus *	731	720	851
Kielikoulutus	82	158	304
IT-osaaminen	132	72	107
Viestintäosaaminen	88	57	121
Laatuosaaminen	184	145	32
Muu koulutus **	355	313	120
Yhteensä	1572	1465	1535
Koulutuspäivät / htv	6,1	5,8	5,9

* Ammattikoulutus sisältää turvallisuusteknillisen, taloudellisen, normatiivisen ja hallinnollisen koulutuksen sekä johtamisosaamisen

** Muu koulutus sisältää projektiosaamisen, hankintaosaamisen, toimintaympäristön tuntemuksen, AY- ja muun koulutuksen (mm. työsuojelu, ensiapu). Vuoden 2018 Tukes-päivät, 0,5 pvä*237 henkilöä sisältyy Muuhun koulutukseen. Vuonna 2019 Tukes-päivillä ei ollut koulutusta.

Koulutukseen osallistuminen sukupuolittain

	2017			2018			2019		
	Naiset Lkm, %	Miehet Lkm, %	Kaikki Lkm, %	Naiset Lkm, %	Miehet Lkm, %	Kaikki Lkm, %	Naiset Lkm, %	Miehet Lkm, %	Kaikki Lkm, %
Koulutukseen osallistuneet	177	90	267	187	97	284	177	96	273
Koulutukseen osallistumisen kattavuus*	100 %	97 %	100 %	100%	100%	100%	100 %	100%	100 %
Koulutuspäivät	1142 73 %	430 27 %	1572 100 %	1012 69 %	453 31 %	1465 100 %	1113 73 %	422 27 %	1535 100 %

* Koulutukseen osallistuneiden osuus vuoden lopun henkilöstömäärästä. Vuonna 2019 vuoden lopussa oli naisia 162 ja miehiä 92, yhteensä 254.

4 Kokeillen ja uudistaen

Vuonna 2018 strategisen johtamisen sekä toiminnan uudistamisen ja yhtenäistämisen tueksi asetetut neljä strategista tiimiä jatkoivat toimintaansa. Tiimit työskentelevät pääjohtajan alaisuudessa ja niiden toiminta-alueet ovat Palvelut ja muutoskyky (ns. Pamu-tiimi), tieto ja digitaalisuus (ns. ICT-tiimi), tulevaisuus ja innovaatiot (ns. Liekki-tiimi) sekä asiantuntijuus ja julkisuuskuva (ns. A-tiimi). Tiimien toimintakausi päättyy keväällä 2020.

Tukitehtävien uudelleenorganisointitarpeita koskevaa selvitystyötä jatkettiin. Tavoitteena oli selvittää tietojärjestelmähankkeiden tuloksena vapautuvan henkilöresurssin kohdentamista, etsiä toimivia palvelumalleja, varmistaa sijaisuuksia ja vähentää tukitehtävissä toimivien henkilöiden työnkuvien sirpaleisuutta tai yksipuolisuutta. Tukitehtävien järjestämistä työstettiin kohderyhmän kanssa työpajoissa ulkopuolisten sparraajien avulla. Muutoksen toteuttaminen siirtyi vuodelle 2020 syksyllä esiin nousseen taloustilanteen heikentymisen vuoksi.

Ajasta ja paikasta riippumatonta työskentelyä edistävää ns. kesäkonttori-kokeilua jatkettiin. Kesäkonttorikautena toukokuusta elokuuhun henkilöstö voi työskennellä haluamassaan toimipaikassa. Henkilön virkapaikka ei kesäkonttorityöskentelyn aikana muutu, vaan kyseessä on ns. muu työntekemispaikka. Palaute oli myönteistä sekä henkilöstön että esimiesten taholta.

Syksyllä aloitettiin Osaavan käyttöönottoprojekti, järjestelmä otettiin käyttöön vuoden 2020 alusta pilottien kautta. Kyseessä on erityisesti toimintatapauudistus, jossa painottuu valmentava esimiestyö ja tavoitteiden kautta johtaminen. Esimiehiä ja henkilöstöä kannustettiin osallistumaan Palkeiden järjestämiin koulutustilaisuuksiin ja eOppivan kursseihin.

Kemikaaliyksikössä valmisteltiin koko yksikköä koskevaa organisointiuudistusta, jossa tavoitteena on erityisesti esimiestyön kehittäminen ja ryhmäkokojen pienentämisellä ajankäytön priorisoiminen esimiesrooliin.

Valtionhallinnossa käynnistyi vuonna 2019 henkilöstöjohtamisen uudistusohjelma. Ohjelman tavoitteena on uudistaa valtion henkilöstöjohtamista ja kehittää valtion työntekijäkokemusta ja sitä kautta parantaa valtion kilpailukykyä työnantajana. Ohjelmassa työskennellään poikkihallinnollisesti, yhdessä kokeillen ja kehittäen. Kehittämisessä noudatetaan kestävä kehityksen periaatteita. Tukesista ilmoitettiin mukaan kahteen ohjelman kokeiluun; Dialogisen työkuulttuurin ja palautekuulttuurin kehittäminen sekä Valmentavan johtamiskulttuurin kehittämishanke.

5 Yhdessä

5.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen määrä laski edelliseen vuoteen verrattuna ja oli suunnilleen samalla tasolla kuin vuonna 2017. Sairauspoissaolopäivien määrään vaikutti viisi pitkäkestoista (yli 60 pv) sairauslomaa, joiden vaikutus keskiarvoon oli 2,2 päivää/htv. Edellisenä vuonna pitkien poissaolojen vaikutus keskiarvoon oli 1,7 pv/htv. Muille kuin näille pitkäaikaisella sairauslomalla olleille kertyi siis sairauspoissaoloja 7,2 pv/htv vuonna 2018 ja 5,3 pv/htv vuonna 2019.

Lyhytaikaisten sairaustapausten (1-3 päivää) osuus sairauspoissaoloista pysyi edellisen vuoden tasolla, mutta oli enemmän kuin valtiolla keskimäärin. Tämä kertoo siitä, että Tukesissa on vähemmän pitkiä sairauslomia kuin yleensä valtiolla. Poissaolojen jakautumisesta toimipaikoittain ei ole raportointitietoa.

Työpäivinä mitattu sairastavuus (5,7 työpäivää/htv) oli edelleen selvästi alempi kuin valtionhallinnossa keskimäärin (8,6). Kokonaan ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden osuus, terveysprosentti, oli lisääntynyt edelliseen vuoteen, ja jäi alle valtion keskimääräisen tason.

Tukes raportoi sairauspoissaoloista työterveyshuoltoon varhaisen välittämisen mallin mukaisesti. Yli 30 päivää sairauspoissaoloja oli vuoden aikana 13 henkilöllä, joista yli 60 päivää oli viidellä henkilöllä. Määrä on suunnilleen sama kuin edellisenä vuonna.

Sairauspoissaolot	2017	2018	2019	Valtio 2019
Sairauspäivät/htv (Kieku)	7,7	8,4	7,5	
Sairauspäivät/htv ilman yli 60 pv poissaoloja	5,6	7,2	5,3	
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv (Tahti)	6,0	6,6	5,7	8,6
Lyhytaikaiset sairaustapaukset (1-3 pv) lkm/htv (Kieku)	2,0	2,0	1,9	
Lyhytaikaisten sairaustapausten osuus kaikista sairaustapauksista, % (Tahti)	84	83	85	78
Siraustapausten lkm/htv (Kieku)	2,3	2,4	2,2	
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus (Tahti)	31	29	32	37

5.2 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon kanssa tehtiin yhteistyötä työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työfysioterapeutti kiersi tarkistamassa ergonomiasäädöt toimitiloissa sekä piti tietoiskuja ergonomiasta.

Terveystarkastuksissa kartoitettiin etukäteen tarkastusvuorossa olevien terveydentilaa sähköisellä ennakkokyselyllä. Työterveyshuolto kutsui tarkastukseen ne, joilla kyselyn mukaan ilmeni terveysongelmia. Muut kyselyyn vastanneet saivat halutessaan varata tarkastusajan työterveyshuollosta. Menettely vähentää terveystarkastusten lukumäärää, mutta kohdentaa toimintaa eniten tuen tarpeessa oleviin.

Sairauksista johtuvien työterveyskäyntien määrä pysyi suunnilleen edellisvuoden tasolla. Ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon käytettyjen kustannusten osuus oli 26 % työterveyden kokonaiskustannuksista. Työterveyshuolto kilpailutettiin vuonna 2019, jonka seurauksena palvelutoimittaja vaihtui vuoden 2020 alusta lukien. Kilpailuttamistilanteen vuoksi Terveystalon kanssa ei aktiivisesti suunniteltu toimenpiteitä, koska ei ollut varmuutta jatkosta.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset lisääntyivät edellisestä vuodesta. Kustannukset olivat vuonna 2019 noin 240.000 ja vuonna 2018 noin 220.000 euroa*. Kustannusten kohoamisen syynä oli mm. työterveyspsykologikäyntien lisääntyminen (133%) edellisestä vuodesta. Varhaisen välittämisen mallin avulla pyritään edistämään henkilöstön jaksamista ja työhyvinvointia. Samalla tavoitellaan sairauspoissaolojen laskua. Tukesin ensiapuryhmä organisoii työsuojeluhenkilöstölle kaksipäiväisen mielenterveyden ensiapukurssin, jonka tavoitteena oli erityisesti parantaa erilaisten tilanteiden tunnistamista ja osata toimia niissä oikein.

Työterveyshuolto	2017	2018	2019
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lkm/htv	3,7	3,4	3,3
Terveystarkastukset, lkm	114	75	61
Terveystarkastuksissa käyneet, %	39	29	28
Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus kustannuksista, %	27,4	27	26

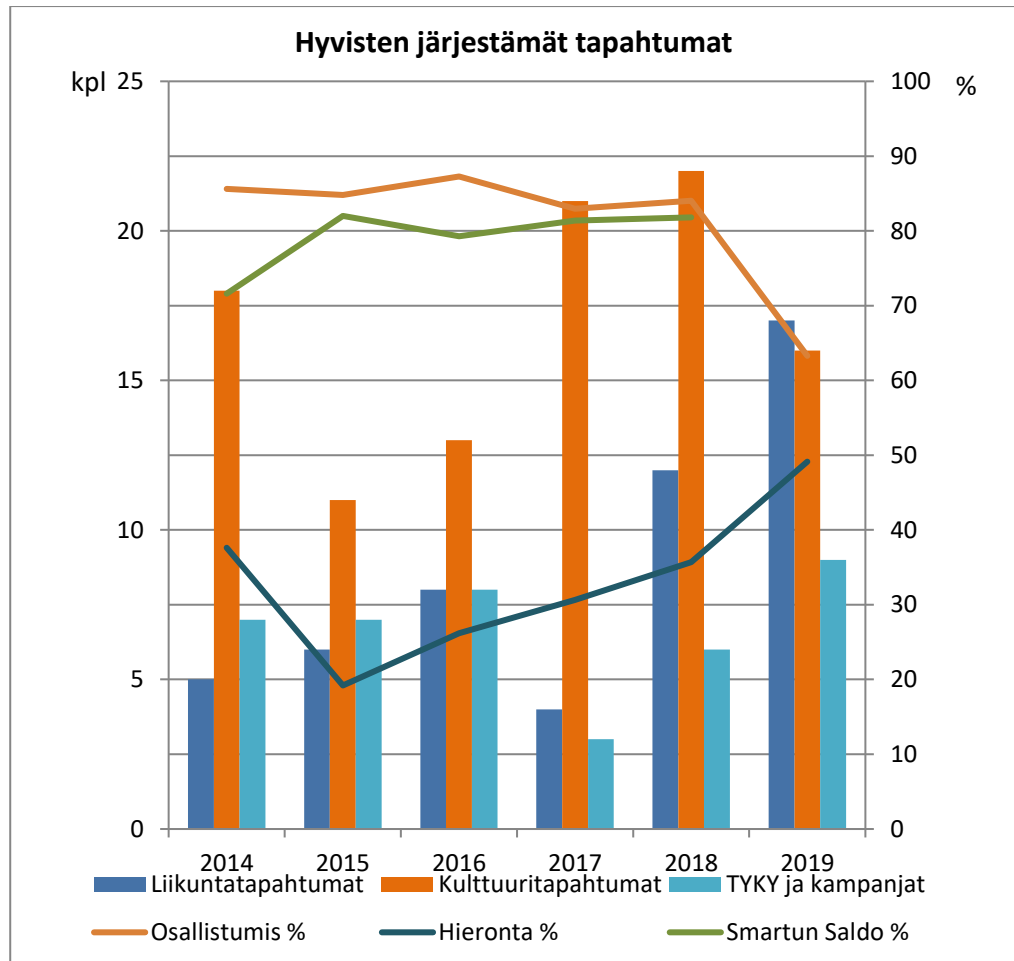
Lähde vuonna 2017: Terveystalon raportit Terveystarkastusten syyt 2017, Työterveyshuollon kustannukset ja Vastaanottokäynnin syyt

Lähde vuonna 2018 ja 2019: *Terveystalon raportti: Tunnusluvut

5.3 Virkistystoiminta

Tukesin henkilöstön järjestämä Hyvis-toiminta oli aktiivista. Vuonna 2019 osallistumisen tilastoinnissa on kuitenkin ollut haasteita, sillä esimerkiksi FysioVision jumppiin Pasilassa osallistuneista ei saada enää tilastoja. Smartumia käytettiin noin 48.000 euron arvosta.

Hyvikset toteuttivat [toimintasuunnitelman 2019](#) mukaisia toimenpiteitä.



5.4 Henkilöstöpalveluiden kustannukset

Tukesin henkilöstöinvestoinnit olivat selvästi yli valtionhallinnon keskitason. Sekä koulutuksen että työhyvinvoinnin alueella Tukes kuuluu valtionhallinnossa eniten panostaneen neljänneksen joukkoon (yläkvartiliin). Tosin valtionhallinnon tunnusluvut eivät ole yhtenäisistä Tahti-raportointiohjeista huolimatta täysin vertailukelpoisia virastojen välillä, koska kirjaus- ja raportointikäytännöissä on vaihtelua.

Työterveyshuollon kustannuksissa on otettu huomioon Kelan maksama korvaus. Työterveyshuollon kustannukset nousivat hieman edellisestä vuodesta.

Koulutuksen sekä työtyytyväisyyden ja työkuoron ylläpidon kustannukset sisältävät sekä ulkopuolisille palveluntuottajille maksetut kustannukset että näihin toimintoihin käytetyn työajan palikat. Erityisesti koulutukseen käytetty rahamäärä ylittää selvästi valtionhallinnon keskitason. Valtionhallinnon keskimääräinen koulutuskustannus oli 960 euroa/hvt, mihin verrattuna Tukesin koulutuskustannukset olivat noin kaksinkertaiset.

Tukes tuki henkilöstöruokailua 2,20 eurolla per ateria.

Henkilöstöpalveluiden kustannukset	2017	2018	2019	Valtio 2018
Koulutus, €/htv	2320	2184	1890	960
Työterveyshuolto, €/htv	723	657	674	511
Työttyytyväisyyden ja työkunnan ylläpito ja parantaminen*, €/htv	682	669	813	440
Henkilöstöruokailu, €/htv	179	186	163	N/A

Tiedot Tahtista

* Tahti-järjestelmässä raportoidut kustannukset kohdissa virkistystoiminta, liikunnan aktivointi ja tukeminen sekä muu työkunnan ylläpito ja parantaminen.

5.5 Kokonaistyövoimakustannukset

Valtionhallinnon henkilöstötilinpäätöksessä lasketaan kokonaistyövoimakustannukset, joihin kuuluvat sekä tehdyn työajan palkat että välilliset työvoimakustannukset, kuten loma-ajan tai sairausajan palkat, palkallisen virkavapausajan palkat, sosiaaliturvan kustannukset sekä muut välilliset työvoimakustannukset. Tukesilla työvoimakustannukset nousivat 6,2 % edellisestä vuodesta. Samaan aikaan henkilötyövuosimäärä nousi 2,0 %. Tehdym työajan palkkojen osuus kasvoi samoin kuin välillisten palkkojen kustannukset.

	2017	2018	2019	Muutos 2018-19, %
Kokonaistyövoimakustannukset	16 073 330	16 112 340	17 109 457	6,2
Palkkasumma	13 380 186	13 435 847	14 103 014	5,0
- Tehdym työajan palkat	10 356 149	10 461 421	11 058 762	5,7
- Välillisen työajan palkat	3 024 037	2 974 426	3 044 252	2,3
Sosiaaliturva	2 118 263	2 124 861	2 450 986	15,3
Muut välilliset työvoimakustannukset	574 881	551 632	555 456	0,7

Lähde: Tahti/Työvoimakustannukset kustannuserittäin

5.6 Palkkaus

Tukesin maksamat palkat ja palkkiot sivukuluineen olivat 17,0 miljoonaa euroa. Summasta ei ole vähennetty Kelan maksamia päivärahoja.

Vuoden aikana tuli yleiskorotus 1.4.2019, jonka suuruus oli 1 %. Tammikuussa maksettiin erillinen kertaerä. Kertaerä oli suuruudeltaan 9,2% kuukausipalkasta. Virastoerä 0,75 % maksettiin 1.4.2019 lukien. Palkkausjärjestelmän soveltamisen kautta tarkistettiin vaatavuustasoa 18:lla henkilöllä ja suoriutumisosaa 39:llä henkilöllä. Yhteensä palkkausmuutoksia toteutettiin 48:lla eri henkilöllä. Suoriutumisarvioiteihin perustuvat palkantarkistukset tulivat voimaan 1.5.2019 ja ne saatiin maksuun 31.5.2019. Lomarahat maksettiin kesäkuussa.

Palkkaustyöryhmässä jatkettiin erillisissä työpajoissa tyyppitoimenkuvien valmistelua, toimenkuvien vaatavuudenarvioinnin prosessikuvausta sekä käsikirjan laatimista. Työn tarkoituksena on selkiyttää prosessia sekä tehdä siitä avoimempaa ja ymmärrettävämpää sekä esimiehille, että koko Tukesin henkilöstölle.

Naisten keskipalkka kasvoi miesten keskipalkkaa voimakkaammin. Naisten keskipalkan suurempi nousu selittyy ensisijaisesti rakenteellisilla muutoksilla, erityisesti alimpien vaativuustasojen henkilöiden määrä väheni 36:sta 29:ään. Sukupuolten välinen palkkaero oli kuitenkin edelleen selkeä: naisten keskipalkka oli 93,6% miesten keskipalkasta.

Henkilöstötilinpäätöksessä raportoitava keskipalkka lasketaan marraskuun palkanmaksun mukaan, jotta tarkasteluajankohta on yhteismitallinen valtiovarainministeriön palkkaliukumalaskennan kanssa. Keskipalkka lasketaan maksettujen palkkojen perusteella, kuitenkin osa-aikaisten palkka on laskettu kokoaikaisen työn mukaan. Palkattomalla virkavapaalla olevat eivät ole mukana keskipalkan laskennassa.

Keskipalkka	2017	2018	2019	Muutos 2018-19, %
Tukes, €	4169	4250	4315	1,53
Naisten keskipalkka, €	4036	4123	4198	1,82
Miesten keskipalkka, €	4412	4473	4522	1,09

Aritmeettinen keskiarvo on laskettu marraskuun palkanmaksun mukaan. Keskiarvoon vaikuttaa palkantarkistusten lisäksi myös tulo- ja lähtövaihtuvuus.

Henkilöstön jakautuminen vaativuustasoihin

	2017	2018	2019
102- 105	37	36	29
106 - 109	161	161	165
110 - 113	49	51	52
Yhteensä, lkm	247	248	246
Vaativuusarvioinnin piirissä olevat, %	99	99	97

Vaativuusarvioinnin piirissä olevien osuus on laskettu vuoden lopun henkilömäärästä ilman ylintä johtoa ja virkavapaalla olevia.

5.7 Työaika

Tukesin liukuvan työajan saldokertymät tasoitetaan kerran vuodessa korkeimpaan sallittuun kertymään (40 tuntia). Tukes seuraa leikkaantuvia työaikasaldoja käsittelemällä saldoleikkausraportit työsuojelutoimikunnassa, yhteistoimintaelimessä ja johtoryhmässä.

Ylityömääräyksiä annettiin 28 henkilölle yhteensä 40 kappaletta. Melkein kaikki ylityömääräykset koskivat messuilla tai muissa yleisötapahtumissa viikonloppuna tehtävää työtä, joka korvattiin joko vapaana tai työaikaohjeen mukaisella viikonloppupalkkiolla.

Ns. harmaita työtunteja kertyi edellisvuotta hieman enemmän. Niiden henkilöiden osuus, joita saldoleikkaukset koskivat, pysyi lähes samana edellisvuoteen verrattuna. Saldoylijäämää kertyi edellisvuosien tapaan huomattavia määriä joillekin henkilöille. Työkuorman tasaamisessa ei ole täysin onnistuttu.

Vuodesta 2017 alkaen työaikasaldojen leikkaus on tehty 31.1. ja raportoitu saldoylijäämä koskee edellisen vuoden aikana 1.2. – 31.1. kertynyttä työaika.

Saldoylijäämät, ns. harmaat työtunnit	2017	2018	2019	2020
Saldoylijäämä, leikatut tunnit työpäivinä	178	134	144	149
Saldoylijäämä, leikatut tunnit/htv (hh:mm)	5:23	3:54	4:27	4:31
Niiden henkilöiden lukumäärän osuus, joilta leikattu tunteja, %	14	10	10	9
Alle 7 tunnin suuruisten saldoleikkausten osuus saldoleikkausten lukumäärästä, %	25	23	27	22

Taulukossa on esitetty tiedot saldoleikkauksista työaikasäännösten piirissä olevan henkilöstön osalta (ei sisällä pääjohtajaa ja johtajia).

5.8 Lomarahahan vaihto

Vuoden 2019 lomarahasta vaihdettiin 441 päivää pidettäväksi vapaana. Edellisenä vuonna vaihdettuja lomapäiviä oli 390. Tukesin linjauksella vapaaksi sai vaihtaa enintään viisi päivää.

5.9 Työhyvinvointi

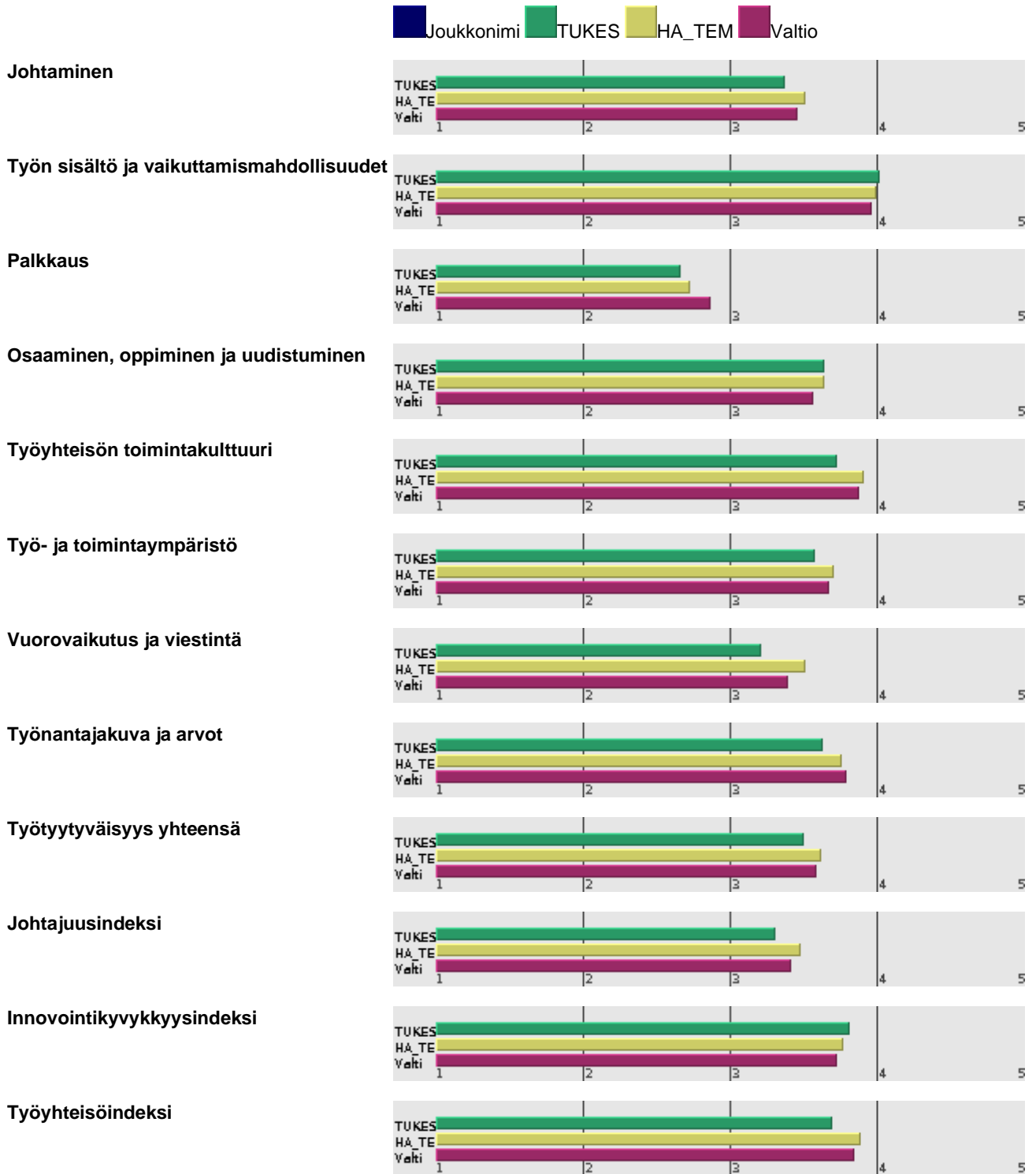
Tukes mittaa henkilöstön työtyytyväisyyttä valtionhallinnossa yleisesti käytetyllä VMBaro-työhyvinvointikyselyllä. Kysely tehtiin ensimmäisen kerran vuonna 2012 ja vuodesta 2014 alkaen vuosittain loka-marraskuussa.

Vuoden 2019 kyselyssä työtyytyväisyyden kokonaistilanne oli indeksien valossa kohtuullinen. Työtyytyväisyysindeksi on 3,5, eli sama kuin v. 2018 on alhaisempi kuin koko valtion työtyytyväisyys. Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet arvioitiin edelleen korkeimmalle.

Vastausprosentti oli edelleen hyvä, kyselyyn vastasi 208 tukeslaista eli 80 % koko henkilöstöstä. Sanallisia vastauksia annettiin runsaasti kuten edellisinäkin vuosina.

Osa-alue	Tukes 2015	Tukes 2016	Tukes 2017	Tukes 2018	Tukes 2019	Valtio 2018
1 Johtaminen	3,5	3,5	3,4	3,4	3,4	3,4
2 Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet	3,8	4,1	4,1	4,0	4,0	4,0
3 Palkkaus	2,8	2,7	2,6	2,5	2,7	2,9
4 Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen	3,2	3,6	3,6	3,6	3,6	3,6
5 Työyhteisön toimintakulttuuri	3,7	3,8	3,8	3,7	3,7	3,9
6 Työ- ja toimintaympäristö	3,6	3,6	3,6	3,7	3,6	3,7
7 Vuorovaikutus ja viestintä	3,2	3,4	3,4	3,4	3,2	3,5
8 Työnantajakuva ja arvot	3,3	3,7	3,8	3,7	3,6	3,8
Yhteensä	3,4	3,6	3,6	3,5	3,5	3,6

VMBaro-kyselyn osa-alueiden indeksiarvot verrattuna
TEM:n hallinnonalan ja koko valtionhallinnon keskiarvoihin



6 Allekirjoitukset

Henkilöstötilinpäätös on käsitelty Tukesin johtoryhmässä 16.3.2020 ja YT-toimikunnassa 6.3.2020 ja vahvistetaan

Helsingissä 16.3.2020

Kimmo Peltonen
pääjohtaja

Annika Kutilainen
johtaja